

рактера – публичное принятие личной ответственности за нарушение чести государственного служащего, присяги, обязательств служения народу, государству, соблюдения нравственных норм, введения публичных поощрений за нравственность в государственной службе и др. Меры могут быть разными, но ясно одно: нравственное начало определяет успех государственной и муниципальной деятельности, эффективность управления.

А. С. Никитина

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Феномен «деятельности» в социологии акцентирует внимание на воле и способности человека творить свою жизнь и жизнь общества.

Классическая формулировка теории деятельности в социологии была дана *М. Вебером*, который определил социологию как науку, нацеленную на «истолковывающее понимание» социального действия и, следовательно, «причинное объяснение его способа и последствий» [1, с. 602] Социальное действие – это проявление социальной активности действующего, это единица социальной деятельности. Суть социального взаимодействия – обмен социальными действиями субъектов. Взаимодействие всегда социально по своей природе, поскольку включает связи между индивидами, социальными группами, наделенных определенными целями. Объективной стороной социальных действий является детерминация данных социальных действий и взаимодействий социальной средой, субъективной стороной является ориентация на взаимные ожидания субъектов или акторов [1, с. 602].

Инновация и инновационная деятельность с позиции социологического подхода рассматриваются в нескольких аспектах.

1. *Инновационная деятельность рассматривается как процесс изменения в системе взаимодействия социально-культурной среды.* С позиции данного подхода, инновационная деятельность, воплощаясь в ходе инновационного поведения социальных субъектов, изменяет социально-культурное окружение, а также выступает способом развития индивидов, коллективов, социальных сообществ и, наконец, общества в целом [1, с. 46].

2. *Инновационная деятельность выступает как форма и средство формирования новых культурных феноменов и изменения динамики социальных отношений.* Данный подход позволяет сформулировать новую социально значимую функцию инновационной деятельности – культурнообразующую. В результате инновационной деятельности формируется среда нововведения и новая инновационная культура [2, с. 144]. Безусловно, в новых условиях изменяется социальное поведение и образ мышления, меняется характер и динамика социальных отношений, выстраиваются новые модели социального межличностного и межгруппового взаимодействия.

3. *В процессе инновационной деятельности возникает социальное взаи-*

модействие субъекта, создающего инновации и субъекта, принимающего инновации. В результате инновационной деятельности складывается особая модель социальных взаимоотношений между агентом и реципиентом инноваций, приводящая к структурно-функциональным изменениям релевантной социальной системы.

4. Социологический подход анализирует степень потребности общества в инновационных системах и, как следствие, складывающуюся систему ценностей и ценностных ориентаций. В рамках данного подхода потребность выступает главной побудительной причиной создания, распространения (принятия) инноваций и формирования инновационных ценностей. Ранее нами была проанализирована структура потребности, состоящая из внутренней и внешней необходимости, а также психической и физической энергии, побуждающей к действиям, направленной на присвоение объекта потребности.

В рамках нашего исследования нами будут рассмотрены три базовые модели социального взаимодействия государственных служащих в условиях инновационных преобразованиях.

1. Сильные внешние факторы оказывают соответствующее положительное влияние на чиновника и переходят в его внутренние факторы (побудители). Под сильными внешними факторами мы понимаем набор характеристик окружающей действительности государственного служащего, которые несут инновационный характер и направлены на изменение устоявшихся норм и стандартов в его жизни [3, с. 12]. К числу таких факторов мы можем отнести инновации, вносящие изменения в содержание нормативно-правовых источников и законодательной базы, внедрение передовых информационных технологий в работу государственных служащих, систему электронного документооборота, реорганизация или реструктуризация государственного учреждения, горизонтальное или вертикальное перемещение в другой отдел или учреждение.

В процессе принятия внешних инновационных факторов, описанных выше, государственный служащий проявляет следующие внутренние характеристики.

Во-первых, речь идет об ожидаемости. Она выражается в ценностных ориентациях и установках, а также степени готовности, что является способностью чиновника к принятию данных инноваций с точки зрения его личных возможностей [4, с. 78]. Ожидаемость и степень готовности определяют скорость принятия инноваций и быстроту их внедрения на уровне государственного учреждения при условии, если чиновник открыт к инновационным преобразованиями и готов принять вводимые новшества.

2. Сущность второй модели заключается в том, что внешние факторы относительно слабы, или практически отсутствуют, в то время, как внутренние мотивы чиновника сильны, компоненты и инновационно ориентированы. В данном случае речь идет о сильных внутренних побудителях чиновника, который, стремясь преодолеть сложившееся условия окружающей действительности, несущей бюрократический характер, мобилизует все свои внутренние резервы, превращая их в более сильный фактор, определяющий его поведе-

ние. Как правило, ключевыми характеристиками такого чиновника являются инициативность, открытость и внутренняя готовность к инновационным преобразованиям, однако все возможности проявления инициативы «зарубаются» и отвергаются на высшем уровне.

Данное соотношение внешних и внутренних факторов характерно для рациональной модели бюрократии с ее функциональным разделением и закреплением управленческого труда, должностной регламентации и централизации власти, ориентацией на формализованные, безличные правила и процедуры [5, с. 66]. Инициативный чиновник с высоким уровнем инновативного потенциала готов к инновациям, но сложившаяся организационная культура и традиции рациональной бюрократической модели выстраивают непреодолимые барьеры на пути к реализации инновационной деятельности.

3. Рассмотрим модель, при которой *существуют сильные внешние факторы, однако чиновники «закрыты» и не принимают значение данных факторов, выражая радикальное сопротивление и саботаж*. Данное поведение, на наш взгляд, объясняется двумя причинами. Во-первых, мы не можем отрицать факт существования людей, которые в силу природных или социально-психологических особенностей не готовы к изменениям. С возрастом накапливаются стереотипы, что изменить существующий уклад жизни невозможно, в том числе, и в профессиональной сфере. Данная модель поведения очень характерна для государственных служащих, поскольку в их профессиональной деятельности большую роль играет вопрос карьерного роста и профессионального стажа. Таким образом, деятельность чиновников, как правило, несет шаблонный характер на основе привычных и устоявшихся схем поведения. А в чем же суть инновации? Сущность инновации заключается в ее новизне и нестандартности, что, в свою очередь, влечет изменение зоны комфортности, в которой привык работать чиновник. Таким образом привычная зона комфорта с имеющимися шаблонами деятельности, именуемых должностным регламентом, являются для чиновника элементами традиции и частью профессиональной культуры, в связи с чем любое спускание инноваций «сверху» сопровождается внутренним отказом и непринятием.

Вторая причина кроется в личном потребностно-мотивационном профиле государственного служащего. Любая инновация, спускаемая сверху, должна быть определена и обоснована. Принятие чиновником инновации возможно лишь в том случае, когда она представляет для него личную выгоду и интерес. В условиях же, когда инновационная деятельность осуществляется навязано без ее логико-содержательного обоснования, лишь усиливает внутреннее сопротивление, вызывая социально-профессиональный саботаж как формы протеста к вводимым инновациям.

Таким образом мы сталкиваемся с проблемой профессиональной подготовки государственных служащих как социально-профессиональной группы к подобного рода изменениям. В связи с этим, мы приходим к тому, что значимость инноваций для социально-профессиональной группы в условиях внешне-

го давления является незначительной.

Список использованной литературы

1. Вебер М. Избранные произведения / сост. Ю. Н. Давыдов; под общ. ред. Ю. Н. Давыдова. М.: Професс, 1990.
2. Карпова Ю. А. Введение в социологию инноватики: учебник для вузов по специальности «Социология». СПб., 2004.
3. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и перспективы. М., 1989.
4. Александров В. А. Прогнозирование и управление нововведениями. Минск, 1988.
5. Zaltman C. Duncan R., Holbek J. Innovations & Organizations. New York: John Wiley & Sons, 1973.

А. Н. Новгородцева

КАЧЕСТВО ДОРОГ В РОССИИ: МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Настоящее научное исследование выполнено Международным фондом «Достояние» с участием Новгородцевой А. Н. – как координатора, социолога и аналитика проекта – на средства государственной поддержки, выделенные Институтом Общественного Проектирования в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 2 марта 2011 г. № 127–рп «Об обеспечении в 2011 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества».

Тема качества дорог является достаточно широко обсуждаемой, но мало изученной. Уровень обсуждения носит характер расследования и поиска виноватых. Предлагаются результаты исследования, целью которого является формирование комплексного подхода к проблеме, учет всех сторон взаимодействия: на уровне государственной власти, на уровне профессионалов дорожно-строительного бизнеса и на уровне пользователей. В данном случае, на основе использования количественно-качественного аппарата, стало возможным выявить функциональные и дисфункциональные явления существующие в данной системе.

Обратимся к методам реализации проекта, которые включают опрос, контент-анализ, фокус-группы и экспертные интервью. Вся совокупность методов применялась в нижеследующей географии исследования, а именно: в трех Федеральных округах, пяти городах: г. Екатеринбург Свердловской области (УрФО), г. Тюмень Тюменской области (УрФО), г. Краснодар (ЮФО), г. Иркутск Иркутской области (СибФО), г. Красноярск Красноярский край (СибФО).

Количественное исследование (уличное анкетирование). При оценке учитывались наиболее значимые для целевой группы факторы. Совокупная выборка составила 1019 респондентов. Были опрошены непосредственные пользователи автомобильных дорог; из приблизительно 200 лиц, опрошенных в каждом регионе, 20 % составили представители отрасли грузовых перевозок, 15 % – пассажирских перевозок и около 65% – автолюбители.